

ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข EMOTIONAL INTELLIGENCE, SELF ESTEEM AND PERCEIVED LEARNING ORGANIZATION OF THE STAFF OF THE MENTAL HEALTH DEPARTMENT, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

สตรีรัตน์ รุจิระชากร¹, ทิพย์ทินา สมุทธานนท์²

Satreerat Rujirachakorn¹, Thipthinna Smuthranond²

¹สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาคจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

¹Industrial Psychology, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

²ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²Department of Psychology, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าตนเองกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางกรมสุขภาพจิต จำนวน 181 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเอง และแบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า f-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษพบว่า 1) การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมของบุคลากรกรมสุขภาพจิตอยู่ในระดับสูง 2) บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน 3) ความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้ร้อยละ 53.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, การตระหนักในคุณค่าตนเอง, การรับรู้องค์การ

Abstract

The purposes of this thesis were to analyze: 1) the level of the perceived learning organization; 2) the comparison of personal data with the perceived learning organization; 3) the relationship between emotional intelligence, self esteem, and the perceived learning organization; and 4) the variables that could predict the perceived learning organization of the Staff of the Mental Health Department. The sample size consisted of 181 staff members of the Department of Mental Health. Data was collected from a set of questionnaires as to acquire: personal data, emotional intelligence, self esteem and perceived learning organization. Percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test, pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis were used to analyze the data. Results showed that; 1) the perceived learning organization of the staff of the Mental Health Department was at a high level; 2) there were significant differences of age, education, personnel's position, duration of employment and income which influence the perceived learning organization; 3) emotional intelligence and self esteem were positively correlated with the perceived learning organization at a statistical level of 0.01; and 4) section good and skillfulness of emotional intelligence and self esteem could together be used to predict the perceived learning organization of the staff of the Mental Health Department 53.3% at a statistical level of 0.01.

Keywords: Emotional intelligence, Self esteem, Perceived learning organization

บทนำ

ในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานการจะต้องปรับตัว เปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่และเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ มิฉะนั้นสังคมไทยจะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลก ในระบบราชการแบบเดิมจะเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด แม้จะทำให้งานล่าช้าหรือไม่สำเร็จก็ตาม แต่ระบบราชการสมัยใหม่ต้องการผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้เป็นฐานในการดำเนินงานมากขึ้นเรื่อยๆ โดยการปฏิบัตินโยบายสมัยเก่า เน้นการใช้ความรู้ขัดแย้งที่มี “ผู้รู้” กำหนดไว้ ดังนั้นการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับล่างหรือระดับปฏิบัติ จึงเกิดการเรียนรู้น้อยมากและอาจเป็นการเรียนรู้นอกงานหรือไม่สัมพันธ์กับงานได้ แต่การปฏิบัตินโยบายตามแนวทางการจัดการความรู้

(Knowledge Management) จะเน้นให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ความรู้ฝังลึกที่อยู่ในสมองตนเอง และเน้นการร่วมกันสร้างความรู้ขึ้นใช้งาน โดยจะเรียนรู้จากการทำงานสัมพันธ์กับการพัฒนาวิธีการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์มากขึ้นและเร็วขึ้น และมีลักษณะเป็นการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นพลวัต สอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทที่แตกต่างกันหรือเปลี่ยนแปลงไป [1] จากความสำคัญของการจัดการความรู้ดังกล่าว จึงมีเรื่องการจัดการความรู้และองค์การแห่งการเรียนรู้ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังนี้ มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ใน

ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการ เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกา^๑ คู่มือการดำเนินการของ สำนักงาน ก.พ.ร. ในหมวดที่ 3 การบริหารราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ข้อ 3 การ พัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีข้อความดังนี้ “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้ เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการจะต้องมีการวางแผนการ ปฏิบัติราชการทุกระยะ ต้องมีการปรับแผนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย ต้องมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่เป็นความจริง” ฉะนั้นแนวความคิดของผู้ปฏิบัติงาน ภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ดังนั้น พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็น หลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่าเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติคือ สร้างระบบให้ สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง สามารถ ประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนต้องมีคุณธรรม นอกจากนี้ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกัน ให้เกิดประสิทธิภาพ การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ สร้างพลังทวีคูณในการปฏิบัติราชการ คือ พลังของ ข้าราชการระดับสูง ระดับกลาง และระดับล่าง ให้สามารถสร้างผลงานในระดับสร้างสรรค์ มีผล สัมฤทธิ์สูงส่ง การจัดการความรู้เน้นความรู้ของ ข้าราชการทั้ง 3 ระดับ แต่ที่เน้นมากคือ ความรู้ ของข้าราชการระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการเน้น ความรู้ที่ควบคู่อยู่กับการปฏิบัติในลักษณะ “ไม่ทำ ไม่รู้” ซึ่งไม่ใช่ความรู้เชิงทฤษฎีเป็นการดึงเอาพลัง ปัญญาที่ถูกกลบเกลื่อนคือ พลังปัญญาของข้าราชการ ระดับล่างออกมาใช้ ซึ่งพลังปัญญาของข้าราชการ ระดับนี้ส่วนใหญ่ หรือเกือบทั้งหมดอยู่ในรูปของ ความรู้สึก แต่ก็ไม่ใช่ความรู้ที่เปิดเผยหรือความรู้ เชิงทฤษฎี [1] จากแนวทางข้างต้นกรมสุขภาพจิตซึ่งเป็นหน่วยงานทางวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข จึงรับแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ มาเป็นนโยบายที่สำคัญของกรมสุขภาพจิตในการ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดได้พัฒนางาน พัฒนาค ณ และพัฒนาความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มดำเนินการนำร่องในบางหน่วยงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา ทำให้ภาพความสำเร็จของงาน ที่เป็นภาพรวมในระดับกรมยังไม่ชัดเจน แต่ในปี พ.ศ. 2550 กรมสุขภาพจิตมีนโยบายให้หน่วยงานใน สังกัดทุกหน่วยงานดำเนินการจัดการความรู้ภายใน องค์กรอย่างต่อเนื่องและเกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อนำ ไปสู่การรับรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง องค์กรความรู้ในองค์กรจะไม่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีการพัฒนา บุคลากรที่เป็นรากฐานสำคัญขององค์กรในการ กำหนดความเปลี่ยนแปลง ความสำเร็จ และความ ล้มเหลวขององค์กร ตามแนวคิดของการพัฒนา องค์กรการเรียนรู้ จึงมุ่งไปที่การพัฒนาคนขององค์กร ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดย Senge [2] ได้เสนอ

เอกลักษณ์สำคัญหรือวินัย 5 ประการ (Fifth Disciplines) ของบุคคลและองค์การที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) แบบแผนความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) จากวินัยทั้ง 5 ประการข้างต้น ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญของบุคลากรเพื่อไปสู่การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งนอกจากคุณสมบัติทั้ง 5 ประการนั้นแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการ มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจหรืออารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอารมณ์เพราะจากวินัยทั้ง 5 ประการ บุคลากรที่มีลักษณะดังกล่าวได้จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเองได้ ไม่ยึดมั่นถือมั่น ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าๆ สามารถเปิดใจกว้างเพื่อรับความคิดเห็นใหม่ได้ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทีมได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะพบในผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์หรือมีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) [3] นอกจากนี้การตระหนักในคุณค่าของตนเอง (Self-Esteem) มีส่วนสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะสามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงสามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้น เป็นผู้นำในการอภิปราย มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพในตนเอง ตระหนักถึงความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อ

บุคคลและสิ่งแวดล้อม [4] จากความสำคัญของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิตข้างต้นภายใต้แนวคิดที่ว่า “หัวใจของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การพัฒนาบุคลากรขององค์การทุกระดับอย่างต่อเนื่องภายใต้วินัยทั้ง 5 ประการ” และแนวคิดที่ว่า “ความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าของตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีวินัยทั้ง 5 ประการของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข” ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของกรมสุขภาพจิต จึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าของตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยสิ่งที่ผู้วิจัยคาดหวังจากการวิจัยครั้งนี้คือ ข้อมูลที่สามารถอธิบายถึงการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อทราบว่าคุณลักษณะของกรมสุขภาพจิตมีความพร้อมที่จะพัฒนา กรมสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ และได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าของตนเอง กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และหาแนวทางการพัฒนากรมสุขภาพจิตไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรกโดยมีสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้
3. การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

4. ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักรู้ในคุณค่าตนเองสามารถร่วมกันทำนุบำรุงรักษารับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

สาธารณสุข

5. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในคุณค่าตนเองกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวง

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิต จำนวนทั้งสิ้น 366 คน จาก 13 หน่วยงาน หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan [5] ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 188 คน ต่อจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งตามหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง โดยเทียบสัดส่วนได้ดังตารางที่ 1 จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน และประเภทตำแหน่ง

หน่วยงาน	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง		
	ทั้งหมด (คน)	ประเภทวิชาการ		ประเภททั่วไป		ทั้งหมด (คน)	ประเภท วิชาการ	ประเภท ทั่วไป
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
กลุ่มตรวจสอบภายใน	7	3	42.86	4	57.14	4	2	2
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	8	6	75.00	2	25.00	4	3	1
กองการเจ้าหน้าที่	41	25	60.98	16	39.02	21	13	8
กองคลัง	35	11	31.43	24	68.57	18	6	12
กองแผนงาน	41	22	53.66	19	46.34	21	11	10
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 13	12	6	50.00	6	50.00	6	3	3
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 2	14	8	57.14	6	42.86	7	4	3
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 3	11	4	36.36	7	63.64	6	2	4
ศูนย์สุขภาพจิตที่ 4	14	7	50.00	6	42.86	7	4	3
สำนักงานเลขาธิการกรม	71	10	14.08	61	85.92	36	5	31
สำนักพัฒนาสุขภาพจิต	51	32	62.75	19	37.25	26	16	10
สำนักสุขภาพจิตสังคม	25	19	76.00	6	24.00	13	10	3
สำนักงานโครงการ								
TO BE NUMBER ONE	36	24	66.67	12	33.33	19	13	6
รวม	366	177	48.36	188	51.37	188	92	96

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งพัฒนาและดัดแปลงมาจากแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ อายุ 18-60 ปี ของกรมสุขภาพจิต ใช้มาตราประเมินค่าโดยให้เลือกตอบตามระดับการประเมิน 4 ระดับ แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 52 ข้อ คือ ด้านดี จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น ข้อคำถามเชิงบวก 16 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ด้านเก่ง จำนวน 18 ข้อ แบ่งเป็น ข้อคำถามเชิงบวก 12 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 6 ข้อ และด้านสุข จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น ข้อคำถามเชิงบวก 11 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ โดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9512

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตระหนักในคุณค่าตนเองซึ่งผู้วิจัยแปลและพัฒนาจากแบบสอบถาม New York State Self-Esteem Scale (Rosenberg Self-Esteem) ของ Rosenberg [6] แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า โดยให้เลือกตอบตามระดับการประเมิน 4 ระดับ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8555

ส่วนที่ 4 แบบประเมินการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของ Senge [2] แบบสอบถามเป็นมาตราประเมินค่า โดยให้เลือกตอบตามระดับการประเมิน 5 ระดับ ข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน จำนวน 10 ข้อ แบบแผนความคิด จำนวน 10 ข้อ วิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 10 ข้อ การเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 10 ข้อ

และการคิดอย่างเป็นระบบ จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9857

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามส่งให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมสุขภาพจิต จำนวน 188 ชุด ได้รับกลับคืนและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งสิ้น 181 คน คิดเป็นร้อยละ 98.94 และนำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่า t-test ค่า f-test ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79 มีอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 35.9 โดยมีอายุสูงสุด คือ 59 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี อายุเฉลี่ย 36.90 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 58 มีตำแหน่งประเภททั่วไป ร้อยละ 50.8 ซึ่งใกล้เคียงกับตำแหน่งประเภทวิชาการ ร้อยละ 49.2 อายุการทำงานระหว่าง 1 เดือน - 5 ปี ร้อยละ 39.2 โดยมีอายุการทำงานสูงสุดคือ 33 ปี อายุการทำงานต่ำสุด 1 เดือน อายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี 6 เดือน และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท ร้อยละ 36.5 โดยมีรายได้สูงสุด 50,000 บาท รายได้ต่ำสุด 5,200 บาท รายได้เฉลี่ย 15,995 บาท

ข้อมูลความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร กรมสุขภาพจิต

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความฉลาดทางอารมณ์			
ด้านดี	3.08	.36	สูง
ด้านเก่ง	3.04	.39	สูง
ด้านสุข	3.14	.43	สูง
การตระหนักในคุณค่าตนเอง	3.20	.47	สูง
การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้	3.79	.48	สูง

หมายเหตุ: ค่าคะแนนการแปลผลระดับความฉลาดทางอารมณ์และการตระหนักในคุณค่าตนเองดังนี้
ต่ำ (1.00-1.99) ปานกลาง (2.00-2.99) และสูง (3.00-4.00) และระดับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ดังนี้ ต่ำ (1.00-2.33) ปานกลาง (2.34-3.67) และสูง (3.68-5.00)

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08, 3.04, 3.14, 3.20 และ 3.79 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรกรมสุขภาพจิต แตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันพบว่า เพศแตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่าอายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตำแหน่ง แตกต่างกันมีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี

ด้านเก่ง และด้านสุขของบุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.649, 0.660$ และ 0.610 ตามลำดับ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

สมมติฐานที่ 3 การตระหนักในคุณค่าตนเอง

ของบุคลากรกรมสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้พบว่า การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.545$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กับการรับรู้การแห่งการเรียนรู้

ตัวแปร	การรับรู้การแห่งการเรียนรู้
ความฉลาดทางอารมณ์	
ด้านดี	.649**
ด้านเก่ง	.660**
ด้านสุข	.610**
การตระหนักในคุณค่าตนเอง	.545**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้การแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง ที่สัมพันธ์กับการรับรู้การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี	.499	.086	.376	5.773	.000
ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง	.412	.096	.332	4.271	.000
การตระหนักในคุณค่าตนเอง	.144	.071	.142	2.035	.043
ค่าคงที่ = .546					
R = .735 R ² = .540 R ² _{Adj} = .533 Overall F = 69.370 p = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 53.3 ($R^2_{Adj} = 0.533$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.735 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในการทำนายการรับรู้การแห่งการเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อเทียบกับค่าคงที่คือ ฉลาดทางอารมณ์ด้านดี รองลงมาคือ

ความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเองตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน การรับรู้การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันพบว่า

เพศต่างกันการรับรู้การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวว่าบุคลากรของกรมสุขภาพจิตทั้งเพศหญิงและเพศชาย ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน

ให้เกิดการเรียนรู้จากการสื่อสารและสร้างความเข้าใจอย่างเสมอภาคกัน โดยการพบปะพูดคุยกันได้อย่างมีอิสระ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการเรียนรู้ [7] ทำให้เกิดความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์กรจากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชูลีพร เอี่ยมอำนาญ [8] ได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีประสบการณ์ตรงในการทำงานมานาน เข้าใจในเป้าหมายขององค์กร มีการเรียนรู้และฝึกฝน การคิดเป็นระบบ การทำงานเป็นทีม และมีโอกาสได้รับการถ่ายโอนความรู้ต่างๆ มากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือมีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา เกียรติธนาพันธ์ [9] ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารณสุข พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยจากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าระดับปริญญาตรี และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรมีการศึกษาสูงจะผ่านการฝึกฝนเกี่ยวกับระบบความคิด มีการคิดอย่างเป็นระบบมองเห็นภาพโดยรวม คิดเป็นกลยุทธ์ และชัดเจนในเป้าหมาย ซึ่งมีผลอย่างมากในการสร้างความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ยังมีโอกาสได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอภินันท์ รอดสุทธิ [10] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โครงการจัดสัมพันธธนาการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานสาขาที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้ความสำคัญน้อยกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตำแหน่งแตกต่างกันการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ มีการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ จะมีภารกิจหลักเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ซึ่งต้องมีการค้นคว้าหาความรู้ และการพัฒนาความรู้ต่างๆ อยู่เสมอทั้งจากประสบการณ์ตรงของตัวเองหรือผู้อื่น ตลอดจนต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยกระบวนการเหล่านี้ จะมีส่วนในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

ที่มีตำแหน่งประเภทวิชาการมีการรับรองการแห่งการเรียนรู้สูงกว่าตำแหน่งประเภททั่วไป โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา เกียรติธนาพันธ์ [9] ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสภาพทางตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

อายุการทำงานแตกต่างกันการรับรองการแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายทอดความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การแตกต่างกัน โดยจากผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน - 15 ปี มีการรับรองการแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 1 เดือน - 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 10 ปี 1 เดือน - 15 ปี จะมีประสบการณ์ในการทำงาน และโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนามากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 1 เดือน - 5 ปี นอกจากนี้บุคลากรที่มีอายุงานมาก จะได้รับการไว้วางใจและให้เกียรติทั้งจากหมู่คณะและผู้บริหาร ที่เอื้อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ [7] ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยาณี คำแดง [11] ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุงานกับการใส่ใจพัฒนาดน

รายได้ต่อเดือนของบุคลากร กรมสุขภาพจิต

กระทรวงสาธารณสุขแตกต่างกัน การรับรองการแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไปมีการรับรองการแห่งการเรียนรู้มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มีอายุมาก ระดับการศึกษาสูง และอายุงานมาก นอกจากนี้รายได้ยังมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพราะถ้าบุคลากรมีรายได้พอเพียงหรือมากกว่ารายจ่ายย่อมส่งผลให้เกิดกำลังใจและความพร้อมในการทำงาน ตลอดจนมีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองไปสู่การพัฒน่องค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ [12] ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคลต้องอาศัยความพร้อมในเรื่องความต้องการของแต่ละบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขของบุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์กับการรับรองการแห่งการเรียนรู้ ความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมสุขภาพจิตพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรองการแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.649$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม รู้จักเห็นใจ ใส่ใจ เข้าใจยอมรับผู้อื่น รู้จักการให้ การรับ

และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งทำให้สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกที่ได้รับ ช่วยลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลลง เสริมสร้างการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันให้มากขึ้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้เคารพฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เอาใจเขามาใส่ใจเราให้มากขึ้น มีความสามารถปรับตัวปรับใจรับสถานการณ์ต่างๆ ได้ [3] ซึ่งสนับสนุนให้บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีแบบแผนความคิดเปิดรับสิ่งต่างๆ ที่เข้ามา มองเห็นอย่างเป็นกระบวนการ มีค่านิยม และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทีมเรียนรู้เป็นทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ สำหรับความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.660$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งมีส่วนช่วยในการสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างวัฒนธรรมที่มีการแบ่งปัน พบปะพูดคุยกันได้อย่างอิสระ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้การไหลของข่าวสารเข้าถึงผู้ที่ต้องการ เพื่อปรับปรุงหน้าที่การทำงานของตน [7] ทำให้บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความรอบรู้แห่งตน รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเรียนรู้ทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องประสานกันได้อย่างดี คิดในสิ่งใหม่ที่แตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็น

องค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ด้านสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.610$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจและรู้สึกพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ซึ่งทำให้มีสติสัมปชัญญะสามารถควบคุมความคิดในทางที่ดี คิดในทางสร้างสรรค์ คิดที่จะยกจิตใจของตนเองและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น และสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้น ทำให้เกิดการแสวงหา การได้มา การสร้างสรรค์ การถ่ายทอดความรู้ และทำความเข้าใจกับความรู้ใหม่ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง จนสามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมองค์กร ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ ซึ่งจะเห็นว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม สามารถควบคุมความคิดในทางที่ดี คิดในทางสร้างสรรค์ และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ ซึ่งคุณสมบัตินี้ดังกล่าวดสอดคล้องกับวินัยทั้ง 5 ประการ ของ Senge [2] ที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร สินอยู่ [13] ที่ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และสันติมาศรีสังข์สุวรรณ [12] ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวม

และวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคล คือ ความพร้อมทั้งอารมณ์ สังคม และสติปัญญา

สมมติฐานที่ 3 การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.545 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติที่บุคลากรของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีต่อตนเองหรือการประเมินคุณค่าของตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองยอมรับนับถือตนเองว่ามีค่า มีเกียรติ มีความหมาย มีความสำคัญ สามารถทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูง จะสามารถรับรู้คุณค่าของตนตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตน มีจิตใจที่เปิดกว้างและยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง สามารถแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้นเป็นผู้นำในการอภิปราย มีความเป็นตัวของตัวเองในการแสดงความคิดเห็น และมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพในตนเอง [4] นอกจากนี้ Tang [14] กล่าวว่า บุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองมีความสามารถมากกว่าบุคคลที่มีการตระหนักในคุณค่าตนเองต่ำ และจะชอบงานที่ยากภายหลังจากที่ได้ข้อมูลป้อนกลับในทางบวก โดยบุคคลพวกนี้จะมีการตั้งเป้าหมายการทำงานไว้สูง มีความมั่นใจสูง มีผลงานที่ดี และสนุกกับการทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งเป็นคุณสมบัติของบุคลากรขององค์การแห่งการเรียนรู้ตามที่

Senge [2] ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ องค์การที่บุคคลในองค์การขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hutman [15] ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองกับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4 ความฉลาดทางอารมณ์ และการตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.3 ($R^2_{Adj} = .533$) ทั้งนี้บุคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีและด้านเก่ง ได้แก่ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ ตัดสินใจ แก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น และการตระหนักในคุณค่าตนเองซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่เอื้อต่อการฝึกฝนวินัย 5 ประการเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจระบบที่ประสานกันเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความสำเร็จ แล้วสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ขององค์การ จากนั้นมีการถ่ายโอนความรู้ไปทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำไปสู่เป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ร่วมกันขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของอัมพร สินอยู่ [8] ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้และความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลทางบวกต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และสันติมา ศรีสังข์สุวรรณ [12] ได้ศึกษาการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรเอื้อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยการรวบรวมและวิเคราะห์จากวรรณกรรม เอกสารวิชาการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองระดับบุคคลคือ ความพร้อมทั้งอารมณ์ สังคม และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี ด้านเก่ง และการตระหนักในคุณค่าตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักในคุณค่าตนเอง และการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ทั้ง 3 ด้านของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ และนอกจากนี้ยังพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี และด้านเก่ง เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขด้วย ดังนั้น กรมสุขภาพจิตควรส่งเสริมและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์แก่บุคลากรของกรมสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย ทันสมัย และตรงกับความต้องการของบุคลากร อาทิเช่น การอบรม

ให้ความรู้ภายในกรมสุขภาพจิต โดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องวิธีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การคิดเชิงบวก การฝึกสติ เทคนิคการจัดการกับอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และการสร้างสัมพันธ์ภาพ เป็นต้น การเผยแพร่ความรู้ เรื่องการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ผ่านทางเครือข่ายภายใน การประชาสัมพันธ์เพื่อให้นุคลากรกรมสุขภาพจิตเห็นความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่น เสี่ยงตามสาย บอร์ดประชาสัมพันธ์ การประกวดหรือการแข่งขัน เป็นต้น การสนับสนุนจากผู้บริหารในการเข้ารับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรกรมสุขภาพจิตตามการอบรมหรือโปรแกรมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ควรมีนโยบายให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตมีการประเมินความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรกรมสุขภาพจิตสามารถรักษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ไว้ได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

2. จากผลการวิจัยพบว่า การตระหนักในคุณค่าตนเองของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การรับรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขด้วย ดังนั้นกรมสุขภาพจิตควรส่งเสริมและพัฒนาการตระหนักในคุณค่าตนเองแก่บุคลากรของกรมสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นถึงวิธีการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในคุณค่าตนเองมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจแก่บุคลากร เพิ่มการฝึกอบรม หรือมอบหมายงานให้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถให้แก่บุคลากร ทั้งนี้ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้จักตั้งเป้าหมายและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การประเมินความดีความชอบตามผลงานหรือ

ตัวชี้วัดระดับบุคคล นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความเชื่อมั่นในการสร้างผลงานของตนเอง และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลดี อาจให้กำลังใจหรือ คำชมเชย และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและเสนอแนวทางต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง นอกจากนี้ยังต้องหาวิธีการให้บุคลากรกรมสุขภาพจิต เห็นความสำคัญ โดยกำหนดเป็นนโยบายของผู้บริหาร หรือจัดการการประกวดหรือแข่งขันที่เกี่ยวข้องกับ วิธีการส่งเสริมให้เกิดการตระหนักในคุณค่าตนเอง และการประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากร กรมสุขภาพจิตสามารถรักษาการตระหนักในคุณค่า ตนเองไว้ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ในการรับรู้การแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

3. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งงาน ประเภททั่วไป บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อายุการทำงาน 1 เดือน - 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท มีการรับรู้การแห่งการเรียนรู้ น้อยกว่าบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ดังนั้น กรมสุขภาพจิตควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ โดยเริ่มตั้งแต่การให้ความรู้ การสร้างความตระหนัก และเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการ พัฒนาการรับรู้การแห่งการเรียนรู้ของกรมสุขภาพจิต

4. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงว่า กรมสุขภาพจิตมีนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน ในการพัฒนากรมสุขภาพจิตให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควร ส่งเสริมให้หน่วยงานภายในมีการดำเนินการตาม แนวทางและนโยบายที่จะพัฒนางาน พัฒนาคน และพัฒนาความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ให้ครอบคลุม กลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกกรมสุขภาพจิต ซึ่งภายในกรมสุขภาพจิตได้แก่ บุคลากร ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภูมิภาคและหน่วยบริการ สำหรับ หน่วยงานภายนอกควรศึกษาทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างกว้างขวาง

2. ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้เพิ่มขึ้น ให้ครอบคลุมตัวแปรปัจจัยของการรับรู้การแห่งการเรียนรู้อื่นๆ เช่น การจัดการความรู้ ความผูกพัน องค์กร ระบบบริหารคุณภาพแผนการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นต้น

3. ควรมีการใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบอื่น ประกอบกับแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูล ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสำหรับเตรียม ความพร้อมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ หน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิจารย์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้กับการบริหารราชการแนวใหม่*. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2550, จาก <http://www.archanwell.org>
- [2] Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. New York: Currency Doubleday.
- [3] กรมสุขภาพจิต. (2550). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- [4] นิราศศิริ โรจนธรรมกุล. (2535). *ผลการปรึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ที่มีต่อการเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของสตรีในสถานสงเคราะห์หญิงบ้านเกร็ดตระการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- [5] ธาณินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วี.อินเตอร์พรีนท์.
- [6] Rosenberg, M. (1979). *Conceiving The Self*. New York: Basic Book.
- [7] วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- [8] ชูลีพร เอี่ยมอานวย. (2548). *การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต่อศักยภาพการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- [9] กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. (2541). *บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- [10] อภันตธี รอดสุทธิ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โครงการจัดสัมพันธธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- [11] กัลยาณี คำแดง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- [12] สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. (2540). *การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*. ภาคนิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- [13] อัมพร สินอยู่. (2548). *การศึกษาทบทวนผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- [14] Tang, T. L. (1993). The Meaning of Money: Extension and Exploration of the Money Ethic Scale in a Sample of University Students in Taiwan. *Journal of Organizational Behavior*. 14(1): 93-99.
- [15] Hutman, E. (1999). *The Relationship Between Self-Esteem and Job Performance*. [CD-ROM]. Florida: Florida International University.